

Universidad de Huánuco
Facultad de Ciencias de la Salud
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



TESIS

**“CONOCIMIENTOS Y ACTITUDES SOBRE LOS DERECHOS DEL ENFERMERO QUE
TRABAJAN EN EL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO -
HUÁNUCO 2017”**

**Para Optar el Título Profesional de
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

TESISTA

Bach. ROMÁN QUISPE Guina Medalid.

ASESOR

Lic. Enf. BORNEO CANTALICIO, Eler

HUÁNUCO – PERÚ

2018



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
<http://www.udh.edu.pe>

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

**FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 4:00 horas del día 24 del mes de julio del año dos mil dieciocho, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

- | | |
|---|-------------------|
| • Dra. Gladys Liliana Rodríguez de Lombardi | Presidenta |
| • Lic. Enf. Diza Berrios Esteban | Secretaria |
| • Lic. Enf. Nidia Victoria Rosales Córdova | Vocal |

Nombrados mediante Resolución N°1078-2018-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis intitulado: **"CONOCIMIENTOS Y ACTITUDES SOBRE LOS DERECHOS DEL ENFERMERO QUE TRABAJAN EN EL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZAN MEDRANO – HUÁNUCO 2017"**, presentado por la Bachiller en Enfermería **Srta.: Guina Medalid ROMAN QUISPE**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas, procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) Aprobado por Unanimidad con el calificativo cuantitativo de 1.5 y cualitativo de Bueno.

Siendo las 18.30 horas del día 24 del mes de Julio del año 2018, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.


PRESIDENTA


SECRETARIA


VOCAL

DEDICATORIA

“...A Dios por darme salud y fuerzas para seguir adelante y lograr mis objetivos gracias a su infinita bondad y amor”...

“...Y, por permitirme existir; a mis padres, por darme la vida ser mi fuerza y brindarme su apoyo incondicional, su amor, su paciencia y sus exigencias para mi formación ética, moral y profesional”...

AGRADECIMIENTO

A las personas que colaboraron con su participación para el desarrollo de este trabajo de investigación.

A la Universidad de Huánuco por brindarme una enseñanza de calidad y las metodologías para mi formación profesional.

A mis docentes por transmitirme los conocimientos académicos necesarios para mi formación académica, por su paciencia y valores.

RESUMEN

OBJETIVO: Determinar la relación entre los conocimientos y las actitudes sobre los derechos del enfermero. **MÉTODOS:** Se llevó a cabo un estudio correlacional con 68 profesionales de enfermería que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017. En la recolección de datos se utilizó un cuestionario de conocimiento y una escala de actitudes sobre derechos del enfermero. Para el análisis inferencial de los resultados se utilizó la Prueba Chi cuadrado de independencia. **RESULTADOS:** El 60,3% tuvieron conocimiento regular sobre el derecho del enfermero y el 82,4% mostraron actitud positiva sobre los derechos del enfermero. Por otro lado, se encontró relación significativa entre los conocimientos y actitudes de los derechos del enfermero, con $p \leq 0,002$. Del mismo modo, hubo relación significativa estadísticamente entre los conocimientos sobre los derechos del enfermero y las actitudes en derecho a cargos de dirección y gerencia ($p \leq 0,027$), derecho a condiciones ambientales, infraestructuras y recursos ($p \leq 0,000$), derecho a remuneraciones, compensaciones y entregas económicas ($p \leq 0,004$) derecho a formación profesional y protección ($p \leq 0,009$) y derechos colectivos ($p \leq 0,001$). **CONCLUSIONES:** Existe relación entre los conocimientos y actitudes de los derechos del enfermero que trabajan en el Hospital Regional "Hermilio Valdizán Medrano" de Huánuco.

PALABRAS CLAVES: Conocimientos, actitudes, derechos, enfermero.

ABSTRACT

OBJECTIVE: To determine the relationship between knowledge and attitudes about the rights of the nurse. **METHODS:** A correlational study was carried out with 68 nursing professionals working at the Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017 Regional Hospital. In the data collection, a knowledge questionnaire and an attitude scale about the rights of the nurse were used. For the inferential analysis of the results, the Chi square test of independence was used. **RESULTS:** 60.3% had regular knowledge about the right of the nurse and 82.4% showed a positive attitude about the rights of the nurse. On the other hand, a significant relationship was found between the knowledge and attitudes of nurses' rights, with $p \leq 0.002$. Similarly, there was a statistically significant relationship between knowledge about the rights of nurses and attitudes in law to positions of management and management ($p \leq 0.027$), right to environmental conditions, infrastructures and resources ($p \leq 0.000$), right to remuneration, compensations and economic deliveries ($p \leq 0.004$) right to professional training and protection ($p \leq 0.009$) and collective rights ($p \leq 0.001$). **CONCLUSIONS:** There is a relationship between the knowledge and attitudes of the rights of nurses working in the Regional Hospital "Hermilio Valdizán Medrano" of Huánuco.

KEY WORDS: Knowledge, attitudes, rights, nurse.

INTRODUCCIÓN

La Enfermería como grupo profesional representa el recurso humano más numeroso y desempeña actividades muy importantes, entre las cuales se subrayan suministrar cuidado profesional, cubrir la cobertura de los servicios de salud, favorecer a la mejora en la salud pública de las poblaciones. Por lo anterior, el trabajo de Enfermería debe de poseer las características del trabajo decente, lo que involucra el acceso a: remuneraciones justas, seguridad social, capacitación profesional, equidad de género, libre de riesgos y derechos laborales en igualdad de circunstancias para todos⁽¹⁾.

El profesional de enfermería posee las características de sustentar sus acciones y/o intervenciones, respetar las normas éticas, morales, derechos y el cumplimiento del ejercicio de sus deberes, en el servicio que ofrece a la población para recuperar la salud. Es imprescindible en estos tiempos de la historia que todos los enfermeros cuenten con conocimiento y actitudes positivas frente a sus derechos laborales. Conocer estos derechos corresponde a un estímulo más para el profesional de enfermería comprometido con la práctica profesional de excelencia⁽²⁾.

El campo laboral no solo se refiere a una actividad con fines productivos que genera recursos para poder costear la propia vida, sino que además determina la posición social, otorga sentido de pertenencia e identidad y ayuda al desarrollo del auto-concepto, que da por resultado satisfacción y bienestar o insatisfacción y aflicción. Dentro de este contexto los derechos laborales poseen un rol fundamental, pues se asocian con

todos aquellos determinantes físicos, sociales y administrativos que perturban el ambiente de trabajo y originan, cuando no son favorables, insatisfacción laboral y problemas físicas y psicológicas⁽³⁾.

Es allí, que este trabajo de investigación, pone en relieve las constantes y siempre reiterados perjuicios, a los que se ven expuestos los derechos de los enfermeros, las situaciones reales a las que el enfermero se muestra cada día en la labor que realiza, incluso las actividades que realizan y que exponen su integridad al trabajar con materiales que resultan dañinos en su contacto, pues tanto el conocimiento y las actitudes que tiene el enfermero respecto a sus derechos, resulta muy fundamental para el pleno ejercicio de sus labores profesionales, puesto que se encuentran con la disposición y capacidades adquiridas en su formación profesional, conforme los estándares que le exigen en el desempeño de su carrera, y para el estudio de manera más profunda, y más específicamente, se realizó la comprobación de la influencia significativa que pueden tener el conocimiento respecto a los actitudes sobre los derechos del enfermero que trabajan el Hospital Regional "Hermilio Valdizán Medrano".

Finalmente, esta investigación servirá para sostener en el tiempo posteriores investigaciones que trataran sobre los derechos laborales del enfermero a los que se encuentran expuestos, debido a las irregularidades que se tiene que afrontar para el desempeño del ejercicio de esta profesión, que del servicio hacia los demás.

INDICE

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	iv
Abstract	5
Introducción	6
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACION	
1.1. Descripción del problema	10
1.2. Formulación del Problema	15
1.3. Objetivo general	17
1.4. Objetivos específicos	18
1.5. Justificación de la investigación	19
1.6. Limitaciones de la investigación	20
1.7. Viabilidad de la investigación	20
CAPÍTULO II. MARCO TEORICO	
2.1. Antecedentes de la investigación	21
2.2. Bases teóricas	28
2.3. Definiciones conceptuales	32
2.4. Hipótesis	40
2.5. Variables	42
2.5.1. Variable dependiente	42

2.5.1. Variable independiente	42
2.6. Operacionalización de variables (Dimensiones e indicadores)	43

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación	46
3.1.1. Enfoque	46
3.1.2. Alcance o nivel	46
3.1.3. Diseño	46
3.2. Población y muestra	47
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	48
3.3.1. Para la recolección de datos	48
3.3.2. Para la presentación de datos	50
3.3.3. Para el análisis e interpretación de datos	50

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

4.1. Procesamiento de datos	52
4.2. Contrastación de hipótesis y prueba de hipótesis	71

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Contrastación de los resultados del trabajo de investigación	77
---	----

CONCLUSIONES	80
---------------------	----

RECOMENDACIONES	81
------------------------	----

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	82
-----------------------------------	----

ANEXOS	88
---------------	----

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Descripción del problema

Sin lugar a dudas la actividad laboral es soporte de enormes beneficios en las personas entre los que se encuentran el suministrarle estructura y sentido a la vida, reputación, identificación personal y laboral, estatus, ganancia de dinero, relaciones interpersonales, administración del tiempo, logro de habilidades y destrezas en la actividad laboral, trasladar normas, creencias y aspectos sociales, poder, control y satisfacción del trabajo ⁽⁴⁾.

Bajo esta óptica las circunstancias del trabajo juegan un rol primordial, ya que se relacionan con aquellos factores físicos, sociales y administrativos que aquejan el ambiente laboral y ocasionan, cuando no son propicios, insatisfacción laboral y problemas físicos y psicológicos ⁽⁵⁾.

Asimismo, sociedades internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre otras, han identificado siempre el valor del trabajo de enfermería dentro del contexto de la salud, y se han declarado sobre sus conocimientos y funciones. Del mismo modo, han reconocido condiciones laborales precarias, aumento de la carga de trabajo, falta de seguridad laboral, pérdida de suministros, infames salarios, falta de personal de enfermería y aumento de procesos judiciales, lo que conlleva a sobrecarga en el trabajo, agotamiento y cansancio físico-mental ^(6,7,8).

Otros inconvenientes continuamente argumentados tienen que ver con continuas exposiciones a riesgos biológicos, químicos y físicos, con problemas osteo-musculares y articulares originadas por esfuerzos físicos que exigen las tareas, así como también cambios del patrón de sueño, en particular entre las mujeres que laboran en horarios nocturnos y deben conciliar el trabajo con los compromisos domésticos ⁽⁹⁾.

Sumado a lo anterior, las innovaciones laborales fruto de la globalización, debilitan aún más las condiciones laborales de los grupos vulnerables, por lo que es justo destacar en la importancia de la formación profesional, el respeto a los derechos y dignidad de los trabajadores ⁽¹⁰⁾.

La profesión de Enfermería, como grupo profesional, implantado en el mercado laboral, no se excluye del cambio de las condiciones de trabajo actuales y al efectuar un examen de algunas de las características del trabajo de Enfermería se alcanzaría manifestar que no se conecta con el concepto de trabajo decente y con derechos proporcionado por la OIT, debido a que algunas de las formas de trabajo y contrato de enfermeras trascienden en su salud física y mental, lo que repercute la atención que dedican, siendo esta un gremio multitudinario que provee soporte a los servicios de salud en todo el mundo ⁽¹¹⁾.

El Consejo Internacional de Enfermería notifica que las condiciones de trabajo actuales de Enfermería son resultado de los mayores requerimientos en los servicios de salud, fruto de las políticas decisoras del sector salud y trascienden en la calidad de vida, con gran impacto en las profesionales del sexo femenino ⁽¹²⁾.

En el mismo sentido, Rosales, Nigenda, Galarraga y Ruiz ⁽¹³⁾ indican que el problema de trabajo de los enfermeros es alarmante en los países de primer nivel debido a que la remuneración en los servicios de salud del ámbito público se ha deteriorado. A la letra manifiestan que "Las mujeres, que representan al 80% de los trabajadores del sector, se sitúan en las escalas jerárquicas más bajas en cuanto a autoridad, retribución y cualificación", aunado a lo anterior, casi una cuarta parte de los sucesos violentos en el trabajo se agrupa en este sector.

En México, la tasa global de desperdicio laboral de enfermeros, (proporción de personas que terminaron la licenciatura y no la ejercitan) es de 410 por cada 1.000 personas ⁽¹⁴⁾, mientras que la migración de enfermeras profesionales a naciones como España, Canadá y Estados Unidos, es un fenómeno que va en incremento, la que tiene impacto en el aspecto social, como económico, ya que posee efectos negativos en la salud de la población, por formar el grupo de profesionales de la salud que consiguen una mayor cobertura de atención, sin embargo, las primeras razones identificadas para querer migrar, son los sueldos bajos y la falta de estatus profesional o poca valoración de la profesión por la población ⁽¹³⁾.

En el país de Colombia, únicamente, el 6% de los profesionales de enfermería conforma una organización gremial sindical, y el 2% es miembro de alguna asociación ⁽¹⁵⁾. El 65% manifiestan no conocer sus derechos y 35% de los profesionales que trabajan mediante contratación flexible, firma su contrato una vez iniciado su trabajo, y no diferencia la importancia del rol que por medio del contrato se le asigna ⁽¹⁶⁾.

Estudios ejecutados en Perú con concordancia a la condición de trabajo del personal de salud, los resultados muestran que el 75,0%, contó tener un ambiente laboral inadecuado para la ejecución de sus actividades, asimismo las actividades innatas a su trabajo causaban tensión en el 60,4% y con relación a las interacciones interpersonales consideró de regular a mala en 59,8%. Asimismo el 72% indicó su estado de salud de regular a mala ⁽¹⁷⁾.

En nuestro ámbito hospitalario Hermilio Valdizán también somos conocedores de problemas relacionados a los derechos laborales que actualmente tienen todo profesional de la salud, específicamente el profesional de Enfermería, sin embargo en el transcurrir de los años estamos logrando parte de estos derechos como por ejemplo el Decreto Legislativo N° 1153 del Ministerios de Salud referida a la política integral de las compensaciones y entregas económicas; sin embargo son muchas las necesidades para el cumplimiento justo de los derechos laborales plasmadas en el Reglamento de la Ley del Trabajo de la Enfermera(o).

Por otro lado, frente a toda esta situación, el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) al respecto señala: “Las enfermeras no ejercen aisladamente. Deben tomar en consideración el derecho que regula su profesión, determinar sus condiciones de trabajo y establecer los procedimientos para la acción política y sindical. El derecho internacional y el derecho nacional tienen una función que desempeñar en la estructuración de su vida profesional y personal.” “Las enfermeras tienen derecho a ejercer en un entorno apto (condiciones) para la calidad de los cuidados, que ofrezca

unos salarios equitativos y comparables y fomente la seguridad y salud de los empleados en el trabajo” ⁽¹⁸⁾.

Por su parte, Següel, Valenzuela y Sanhueza ⁽¹⁹⁾ informan con sus propias palabras “que no solo la empresa debe asumir la responsabilidad, los trabajadores de enfermería deben organizarse para exigir sus derechos, a la vez, utilizar su habilidades y herramientas para mejorar los ambientes laborales mediante una actitud crítica, pero positiva, frente al trabajo y la manera de realizar las actividades, promoviendo la mejora continua de la gestión del cuidado”.

Por último, la profesión de Enfermería como grupo profesional en el campo de la salud compone el recurso humano más numeroso y desempeña responsabilidades muy importantes, entre las que podemos vislumbrar, suministrar cuidado profesional, extender la cobertura de los servicios de salud, ayudar a la mejora en la salud pública de las poblaciones, igualmente de estar en contacto directo de forma permanente con los usuarios. Por lo anterior, el trabajo de Enfermería debe de cumplir con las siguientes exigencias: sueldos justos, seguridad social, formación profesional, equidad de género, libre de riesgos y derechos laborales en igualdad de circunstancias para todas y todos ⁽¹¹⁾.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general:

En función a lo expuesto, formulamos la siguiente interrogante:

¿Cuál es la relación entre los conocimientos y las actitudes sobre los derechos del enfermero que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017?

1.2.2. Problemas específicos:

- ¿Cuál es la relación entre los conocimientos y las actitudes sobre los derechos del enfermero en la dimensión derecho a cargos de dirección y gerencia que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017?
- ¿Cuál es la relación entre los conocimientos y las actitudes sobre los derechos del enfermero en la dimensión derecho a condiciones ambientales, infraestructuras y recursos que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017?
- ¿Cuál es la relación entre los conocimientos y las actitudes sobre los derechos del enfermero en la dimensión derecho a remuneraciones, compensaciones y entregas económicas que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017?
- ¿Cuál es la relación entre los conocimientos y las actitudes sobre los derechos del enfermero en la dimensión derechos a formación profesional y protección que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017?

- ¿Cuál es la relación entre los conocimientos y las actitudes sobre los derechos del enfermero en la dimensión derechos colectivos que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017?

1.3. Objetivo General:

- Determinar la relación entre los conocimientos y las actitudes sobre los derechos del enfermero que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017.

1.4. Objetivos Específicos:

- Establecer la relación entre los conocimientos y las actitudes sobre los derechos del enfermero en la dimensión derecho a cargos de dirección y gerencia que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017.
- Evaluar la relación entre los conocimientos y las actitudes sobre los derechos del enfermero en la dimensión derecho a condiciones ambientales, infraestructuras y recursos que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017.
- Valorar la relación entre los conocimientos y las actitudes sobre los derechos del enfermero en la dimensión derecho a remuneraciones, compensaciones y entregas económicas que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017.
- Medir la relación entre los conocimientos y las actitudes sobre los derechos del enfermero en la dimensión derecho a formación profesional y protección que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017.
- Conocer la relación entre los conocimientos y las actitudes sobre los derechos del enfermero en la dimensión derechos colectivos que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. A nivel teórico

El estudio tiene su justificación en el plano teórico debido a que contribuirá a las teorías concernientes a la calidad de vida y la satisfacción laboral, constructos muy necesarios cuando abordamos el tema de los derechos laborales de la profesión de Enfermería.

Asimismo, el enfoque de los derechos en el trabajo de la profesión de Enfermería coincide con la Organización Internacional del Trabajo, debido a que el trabajo de Enfermería no puede ser calificado como una mercancía, es más, toda la humanidad sin distinción de raza, credo o sexo, poseen derecho al bienestar material y su desarrollo espiritual, en situaciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

1.5.2. A nivel práctico

A nivel práctico, es el de aportar al conocimiento de los elementos claves que constituyen los derechos laborales de la enfermería a fin de formar mecanismos que reconozcan pensar en políticas destinadas a esta profesión. Es decir, comenzar a nivel de políticas públicas cambios organizados que favorezcan el cumplimiento de los derechos laborales, desarrollando estrategias que apoyen la generación de ambientes óptimos de trabajo, que originen, además, la eliminación de riesgos y que motiven a integrar y perdurar en el ejercicio de la profesión.

1.5.3. A nivel metodológico

Metodológicamente nuestra investigación formará parte de una metodología que luego será replica de posteriores estudios con la finalidad de mejorar estos aspectos.

1.6. Limitaciones de la investigación

Nuestro estudio no evidencio problemas de tipo metodológico tanto en el diseño de investigación, muestreo ni en procedimientos de recolección de datos ni la estadística.

1.7. Viabilidad de la investigación

El estudio fue viable, porque se tuvo los recursos necesarios y pertinentes para llevarlo a cabo, concediendo recursos económicos y materiales necesarios para su ejecución.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de investigación

Dentro de los referentes de investigación asociados al tema, se consideraran los siguientes:

A nivel internacional

En Chile, en el año 2016, los investigadores Canales, Valenzuela y Paravic ⁽²⁰⁾ llevaron a cabo un estudio titulado “Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile”, con el objetivo de identificar las condiciones de trabajo y las razones por las cuales enferman los profesionales de Enfermería en Chile. Como método, se realizó una revisión sistematizada de carácter descriptivo y retrospectivo, realizada mediante la búsqueda sistemática según las recomendaciones de la Red en Salud Ocupacional. El universo lo conformaron artículos chilenos que respondieran a los descriptores: enfermería, trabajo, personal de enfermería, condiciones de trabajo, enfermedades laborales y riesgos laborales, cuya búsqueda se realizó en las bases de datos Web of Science, MEDLINE, La Biblioteca Cochrane, Scopus, Scielo y LILACS. La muestra quedó conformada por un total de 9 artículos, que trataban principalmente las temáticas de burnout, carga mental, malestar psicofisiológico y fatiga. Dentro de los resultados, indican que los profesionales de Enfermería en Chile se desenvuelven en condiciones laborales marcadas por la carencia de materiales, alta demanda laboral y limitados recursos. Y, concluyeron que las principales problemáticas asociadas al trabajo llevado a cabo por el personal de

Enfermería corresponden a riesgos psicosociales como estrés, fatiga y burnout.

Igualmente, en Chile, en el año 2015, Següel, Valenzuela y Sanhueza ⁽¹⁹⁾ realizaron un estudio titulado “El trabajo del profesional de enfermería: revisión de la literatura” cuyo objetivo fue analizar las características del "trabajo" en enfermería, inmersa en el mundo globalizado de la época contemporánea, de acuerdo a los resultados obtenidos en diferentes publicaciones que se refieren al tema. La metodología de revisión bibliográfica desde los años 2000 al 2010 en bases de datos informatizadas: Web of Science, MEDLINE, PubMed Scielo, LILACS, BIREME y CUIDEN, de artículos a texto completo que presentaron en el título los siguientes descriptores: "trabajo", "enfermería", "salud laboral" o "rol de la enfermera". Resultados: 39 estudios cumplieron con los criterios de inclusión. Se distinguen las siguientes temáticas abordadas en las investigaciones: "actividades realizadas por los enfermeros", "condiciones de trabajo en las cuales se desempeñan", "el género como condición característica", "consecuencias producto del trabajo excesivo" y "satisfacción laboral". Asimismo, concluyeron que las funciones y actividades del profesional de enfermería se distribuyen en diferentes ámbitos, con múltiples satisfacciones, pero en muchas ocasiones se realizan en condiciones deficientes, con alta demanda y estrés, pero con motivación y compromiso.

A su vez, en Argentina, en el año 2014, Dushkin ⁽²¹⁾ llevó a cabo un estudio titulado “El trabajo de enfermería: la percepción de las enfermeras y enfermeros de acerca de su profesión en Área Metropolitana de Buenos Aires”, donde el objetivo fue analizar la percepción de las enfermeras y

enfermeros acerca de su profesión, en relación con su práctica laboral, su formación, y su salud en relación con su nivel de formación. El abordaje metodológico fue descriptivo y cualitativo. Se realizaron entrevistas con enfermeras de diferentes niveles de formación sobre sus percepciones respecto a la satisfacción laboral, la salud, el género y déficit de enfermeras en el Área Metropolitana de Buenos Aires. Doce enfermeros/as fueron entrevistados en todo, así como se encuestaron cinco enfermeros/as. Como resultados, las entrevistas con las enfermeros/as mostraron diferencias en percepciones del déficit de enfermeros, la educación, la salud, la satisfacción laboral y género. Muchos problemas de la enfermería están relacionadas con la falta de reconocimiento de estos trabajadores como profesionales y con un salario bajo. Estos problemas impiden la entrada de los estudiantes de enfermería, quienes deciden estudiar enfermería lo eligen a causa de la alta demanda y la salida rápida. En general, la mayoría de los enfermeros/as realmente disfrutan el trabajo que hacen de ayudar a los pacientes y acompañar a las familias, pero están insatisfechos por las condiciones de trabajo, especialmente la sobrecarga de pacientes, que es causada por la escasez de enfermeros. Los bajos salarios desestimulan el ingreso de estudiantes a la carrera, y crean la necesidad en muchas enfermeras de tener más de un trabajo. Debido a la alta tensión y largas horas de trabajo, muchas enfermeras dejan el campo, o desarrollan problemas de salud física o mental. Los problemas de espalda son muy comunes en las enfermeras, debido a que pasan el día entero paradas. También hacen tareas como levantar pacientes, que exponen a las enfermeras a poner en riesgo a su propia salud. Además de los problemas físicos, muchas enfermeras

desarrollan condiciones tales como la depresión y la ansiedad debido a los altos niveles de estrés.

Cogollo y Gómez ⁽²²⁾, en Colombia, en el año 2010, efectuaron un estudio titulado “Condiciones laborales en enfermeras de Cartagena, Colombia”, cuyo objetivo fue identificar las condiciones laborales del profesional de enfermería en instituciones de salud en Cartagena. Se diseñó un estudio descriptivo que incluyó personal de enfermería de instituciones públicas y privadas. El cuestionario preguntaba características demográficas, características del cargo desempeñado, relaciones laborales, tipo de contratación, condición de seguridad laboral y la escala de satisfacción laboral SL-SPC que explora elementos materiales o de infraestructura laboral cotidiana, los beneficios laborales, políticas, relaciones sociales, desarrollo profesional, desempeño y relación con la autoridad. Se realizó un análisis univariado. Resultados: la edad del grupo osciló entre 23 y 55 años, media de 33,9 años (DS: 8,9). El 91% eran mujeres y el 44% tenía contratación por medio de cooperativas de trabajo asociado. El 67% de las enfermeras recibían salarios mensuales entre \$1.384.500 y \$1.846.000, con un promedio de \$923.000, equivalente a US\$487,25 mensuales, vigentes en 2008. El 65% recibía pago por honorarios sin prestaciones sociales. Referente a las condiciones físicas del puesto de trabajo y la dotación de materiales, el 34% de las enfermeras consideraron que los equipos y materiales de trabajo eran incompletos e inseguros, 32% identificaron la falta de señalizaciones dentro del área de trabajo, 31%, espacio reducido y temperatura inadecuada y 15%, niveles de ruido.

A nivel nacional

Por otra parte, en el Perú, en el año 2016, Mejia, Scarsi, Chavez, Verastegui, Quiñones, Allpas, et al ⁽²³⁾ consideraron una investigación titulado “Conocimientos de Seguridad y Salud en el Trabajo en dos hospitales de Lima-Perú”, con el objetivo de determinar el nivel de conocimiento de salud ocupacional en trabajadores de dos hospitales de Lima. Estudio transversal analítico, se encuestó al personal de salud laborando en el Hospital Nacional De Emergencias José Casimiro Ulloa y en el Hospital Municipal de Los Olivos. Se les consideró con buen nivel de conocimiento a aquellos cuyas respuestas correctas superaran el 50%, además de variables socio-laborales. Se obtuvieron las razones de prevalencias crudas (RPc) y ajustadas (RPa) de las variables socio-educativas según haber aprobado. De los 207 encuestados, el 52,9% (109) tuvo un inadecuado nivel de conocimientos. El 50,7% (102) manifestó haber recibido información sobre los riesgos de salud en el trabajo. En el análisis bivariado y multivariado, aquellos con la profesión de médicos tuvieron una mayor cantidad de aprobados (RPa: 1,87; IC95%: 1,4-3,18) a comparación de las otras profesiones, ajustado por haber recibido un examen de ingreso, capacitación en temas de salud en el trabajo e información sobre los peligros del empleo.

También, en Lima-Perú, en el año 2015, Gómez ⁽²⁴⁾ desarrollo un estudio titulado “Conocimiento de las responsabilidades éticas y legales en el ejercicio de la profesión de enfermería en internos de una universidad nacional, Lima – Perú 2014”, con el objetivo de determinar el nivel de conocimiento de las responsabilidades éticas y legales en el ejercicio de la

profesión de enfermería en internos de una Universidad Nacional. El estudio fue de enfoque cuantitativo, nivel aplicativo, tipo descriptivo, diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 56 internos de enfermería de una Universidad Nacional. La técnica fue la encuesta y el instrumento un cuestionario de 34 preguntas, aplicado previo consentimiento informado. Del 100% (56) internos de enfermería, 57.1% (32) tienen nivel de conocimiento alto, 30.4%(17) nivel de conocimiento medio y 12.5% (7) nivel de conocimiento bajo respecto a las responsabilidades éticas; y en cuanto a las responsabilidades legales del 100 %(56) ,33.9% (19) tienen nivel de conocimiento alto, 44.7%(25) nivel medio y 21.4% (12) nivel bajo. Concluyeron que el nivel de conocimiento que predomina en los internos de enfermería de una Universidad Nacional respecto a las responsabilidades éticas es alto, y el nivel de conocimiento que predomina en cuanto a las responsabilidades legales es medio con tendencia a bajo.

Además, en el año 2005, Armando ⁽²⁵⁾ llevó a cabo un estudio titulado “Percepción de las enfermeras sobre el ejercicio de la profesión de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-Perú”, con el objetivo de identificar la percepción de las enfermeras sobre la profesión de enfermería. El método utilizado fue el descriptivo transversal, la población estuvo constituida por todas las enfermeras asistenciales del Hospital, la muestra estuvo conformada por 60 enfermeras que cumplen los criterios de inclusión y se obtuvo por muestreo probabilístico. El instrumento para la recolección de datos fue la Escala Modificada tipo Lickert que permitió identificar la percepción de las enfermeras sobre la profesión de enfermería, llegando a la conclusión final que la mayoría de las enfermeras encuestadas,

32 (53.3%) tienen una percepción medianamente favorable de la profesión en el ejercicio profesional, esto significaría que la enfermera como profesional percibe que aún falta que los demás colegas del área desarrollen actividades conducentes a fortalecer la Enfermería como profesión.

A nivel local

Y, en Huánuco-Perú, en el año 2011, Álvarez y Trujillo ⁽²⁶⁾ desarrolló una investigación titulado “Relación de riesgos laborales y la satisfacción laboral del profesional que labora en el servicio de emergencia del Hospital Hermilio Valdizán Medrano De Huánuco”, con el objetivo de determinar la relación entre los riesgos laborales y la satisfacción laboral del profesional que labora en el Servicio de Emergencia. Se llevó a cabo un estudio descriptivo de tipo correlacional con 56 trabajadores de la salud procedentes del Servicio de Emergencia del Hospital Hermilio Valdizán de Huánuco. Se emplearon dos cuestionarios relacionados con los riesgos laborales y la satisfacción laboral. En el análisis inferencial de los resultados se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson. En general, 28,6% de los trabajadores de salud se encontraron con riesgo laboral alto; también 21,4% el riesgo psicosocial fue alto; 25,0% de riesgo biológico y 82,1% de riesgo ergonómico. Por otro lado, la satisfacción laboral fue media en el 92,9% y 7,1% indicaron baja satisfacción. Se encontraron relación significativa estadísticamente entre satisfacción laboral y riesgos ocupacionales ($r=-0,67$; $P = 0,000$); riesgos laborales psicosociales ($r=-0,51$; $P = 0,000$), biológicas ($r=-0,31$; $P = 0,020$) y ergonómicas ($r=-0,36$; $P = 0,006$). Asimismo, concluyeron que los riesgos ocupacionales como psicosocial, biológica y

ergonómica determinan disminución de la satisfacción laboral del personal de salud en el servicio de Emergencia del Hospital Hermilio Valdizán.

2.2. Bases teóricas que sustenta en el estudio

En nuestra investigación, dentro de este apartado, se han considerado teorías que tienen que ver con los derechos laborales, como son los de:

2.2.1. Teoría de las características del puesto de trabajo

La teoría que más ha intervenido a la hora de aclarar cómo aquejan las características del trabajo al trabajador es justamente la teoría de las características del puesto de trabajo de Hackman y Oldham ⁽²⁷⁾. Esta teoría certifica que el trabajador se encontrará más motivado para laborar y más satisfecho con su trabajo si el ambiente o sitio tiene una lista de características esenciales. Éstas características originan las condiciones infaltables donde el trabajador sienta momentos psicológicos críticos concernidos con resultados laborales favorables, entre las que se hallan una alta motivación en el trabajo ⁽²⁸⁾.

De acuerdo a esta teoría existen cinco características esenciales que debe tener todo espacio de trabajo:

“1. Variedad de habilidades: es el grado en el cual un puesto de trabajo requiere la realización de diversas actividades, de manera que el empleado puede aplicar en él una serie de habilidades y talentos diferentes.

2. Identidad de la tarea: es la necesidad que tiene un puesto de trabajo de que se lleve a cabo una obra completa e identificable.

3. Significación de la tarea: es la medida del impacto que produce un puesto de trabajo sobre las vidas o el trabajo de otras personas.

4. Autonomía: es el grado en el cual un puesto de trabajo confiere al individuo un grado sustancial de libertad, independencia y discreción para programar el trabajo y decidir los procedimientos que utilizará para llevarlo a cabo.

5. Retroalimentación: es la medida en que, por el hecho de llevar a cabo las actividades que un puesto de trabajo requiere, el individuo recibe información directa y clara sobre la eficacia de su propio rendimiento.” ⁽²⁹⁾

Asimismo, estas características del trabajo señaladas en el texto anterior, llevan a la activación de tres estados psicológicos:

“1. Experiencia de importancia: es el grado con el que el empleado siente que su trabajo es importante, valioso y digno de ser realizado.

2. Experiencia de responsabilidad: es el grado con el que el empleado se siente personalmente responsable de los resultados del trabajo realizado.

3. Conocimiento de los resultados: es el grado con el que el empleado es consciente, de manera regular, de su eficacia en la realización de sus funciones.” ⁽²⁹⁾

Por su parte, Fried y Ferris ⁽³⁰⁾ aclaran con los argumentos anteriormente descritos que “la variedad de habilidades, la identidad de la tarea y la significación de ésta se corresponden con la experiencia de importancia del trabajo. La autonomía está relacionada con la experiencia de responsabilidad y la retroalimentación con el conocimiento de los resultados. De esta forma, desde un punto de vista motivacional, esta teoría sugiere que las recompensas intrínsecas (internas) se reciben cuando el empleado

aprende (conocimientos o resultados obtenidos por medio de la retroalimentación) que en forma personal (responsabilidad experimentada por medio de la autonomía en el trabajo) ha desempeñado bien una tarea por la cual siente interés (significación que se experimenta a través de la variedad de habilidades, la identidad de la tarea y/o la significación de la misma). De esta forma, cuando más claramente estas tres condiciones o estados psicológicos caractericen un puesto de trabajo, tanto mayores serán la motivación, el rendimiento y la satisfacción del empleado, y tanto menores serán el absentismo y la probabilidad de que éste abandone su puesto”.

Se tomó en consideración esta teoría en razón a que el ambiente de trabajo es parte del cumplimiento de los derechos laborales para esta profesión como también para los profesionales del campo de la salud.

2.2.2. Teoría de los Dominios

La presente investigación también es respaldada por la teoría de los Dominios de Barnes y Olson (1982), citado por Grimaldo ⁽³¹⁾, donde utilizan una contextualización subjetiva para concretar la calidad de vida y la asocian con la interrelación entre el sí mismo y el ambiente; entonces la calidad de vida se entiende como la percepción que la persona manifiesta de las contingencias que el ambiente le ofrece para alcanzar su satisfacción. Olson y Barnes ⁽³²⁾, afirman que una particularidad común en las investigaciones de la calidad de vida, establece la atención de los dominios de las experiencias vitales de las personas, en donde cada uno se orienta sobre un aspecto específico de la experiencia vital, como ejemplos tenemos: vida marital y

familiar, amigos, domicilio y facilidades de vivienda, educación, empleo, religión, entre otros.

Olson y Barnes ⁽³²⁾ implantan dos tipos de calidad de vida: una objetiva, establecida por la unión que posee con las relaciones de producción, formas de organización de una sociedad, esquemas de trabajo y consumo que caracterizan a los diferentes grupos sociales; y Subjetiva, la cual es consecuencia del grado de satisfacción – insatisfacción que el individuo logra en su vida.

Por último, el constructo de la calidad de vida es multidimensional y es congruente con la salud como mecanismo subjetivo, con aquello que es resultado de bienestar o malestar, más allá de lo que objetivamente acontece en las interacciones de la persona con su ambiente ⁽³²⁾.

Consideramos esta teoría debido a que la calidad de vida es parte o garantía de los derechos laborales en el campo de la profesión Enfermería, lo cual ha sido explicado con esta teoría.

2.3. Bases conceptuales

2.3.1. El trabajo

2.3.1.1. Definiciones

El constructo de trabajo ha sido explicado desde diferentes perspectivas. “Federico Engels, con su teoría del trabajo como humanización plantea que el trabajo ha propiciado el desarrollo del hombre, la ejecución de diversas actividades que satisfacen sus necesidades, es el medio por el cual éste crece, se hace cada vez más humano, perfecciona sus facultades y habilidades, transforma su medio, y permite la evolución de la sociedad” ⁽³³⁾.

Ceballos, Valenzuela y Paravic ⁽³⁴⁾ informan que el trabajo no solo está delimitado a una acción con fines productivos que crea recursos para cubrir la propia vida, sino que además establece la posición social, concede sentido de pertenencia e identidad y favorece a la mejora del auto-concepto, que genera por resultado satisfacción y bienestar o insatisfacción y desesperación.

Del mismo modo, Fernández y Paravic ⁽³⁵⁾ mencionan que el trabajo es una actividad de extensos alcances que se expresa e interviene sobre casi todos los aspectos de la conducta humana, por lo que las personas, al desempeñar un trabajo, no solo trasplantan a él sus habilidades intelectuales y motrices, sino también sus individualidades.

2.3.2. Derechos laborales

2.3.2.1. Definiciones

El soporte constitucional del derecho al trabajo, se halla en el artículo 22º de la Constitución Política de 1993, por lo cual queda establecido que el

trabajo más que un deber es un derecho que engrandece a la persona como parte esencial de la sociedad y sujeto de protección por parte de Estado ⁽³⁶⁾.

Por su parte, Martins Catharino, citado por Bomfim ⁽³⁷⁾ señala que el Derecho laboral: “Es el conjunto de principios y normas que rigen las relaciones principalmente inmediata o mediatamente relacionados con el trabajo remunerado, libre, privado y subordinado, y también aspectos relativos a la existencia de los que la ejecutan”.

“El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas positivas referentes a la relación entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en sus aspectos legales, contractuales, y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la Economía; donde el Estado ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción” ⁽³⁸⁾.

2.3.2.2. De los derechos de la enfermera(o)

Según el Reglamento de la Ley del Trabajo de la Enfermera(o), la enfermera(o) tiene derecho a:

“a) Acceder a cargos de dirección y gerencia en igualdad de condiciones que los demás profesionales de la salud y similares, en instituciones públicas, incluyendo Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú en lo que fuera aplicable, así como en instituciones privadas.

b) La enfermera tiene derecho a ocupar los cargos de la estructura orgánica de la carrera de enfermería, como órganos de dirección y gestión.

c) Acceder a cargos de dirección y jefaturas mediante concurso, de acuerdo a las normas aplicables.

d) Contar con un ambiente de trabajo debidamente acondicionado para controlar la exposición a contaminantes y sustancias tóxicas y, así mismo, contar con condiciones de bioseguridad idóneas de acuerdo al área en que labora.

e) Corresponde al Estado velar por el mejoramiento progresivo y equitativo de los niveles remunerativos de los profesionales de enfermería, lo que implica que se mantengan actualizados tomando como base el escalafón salarial.

f) Las guardias diurnas y nocturnas, cualquiera sea su modalidad, serán remuneradas.

- El trabajo de guardia es la actividad realizada por necesidad del servicio, correspondiéndoles actividades múltiples y/o diferenciadas de las realizadas en jornadas ordinarias, sin exceder de 12 horas. Solo excepcionalmente se podrá sobrepasar las 12, por falta de personal.

- La programación de los turnos de guardia de enfermería es de responsabilidad de la autoridad de enfermería. La distribución de los turnos de guardia será equitativa entre las enfermeras(os), de acuerdo a la necesidad del servicio.

Se considera las siguientes modalidades de guardia:

- Guardia Diurna: Hospitalaria y Comunitaria

- Guardia Nocturna

La bonificación por guardia en sus diferentes modalidades se determina de la siguiente manera:

- Guardia diurna ordinaria, 1.5 remuneración principal
 - Guardia nocturna ordinaria, 2.0 remuneración principal
 - Guardia diurna ordinaria en domingos y feriados, 2.5 remuneración principal
 - Guardia nocturna ordinaria domingos y feriados, 3.0 remuneración principal
 - Guardia comunitaria ordinaria, 1.5 remuneración principal.
 - En los casos de guardia diurna o nocturna programada en la modalidad de Retén, el profesional permanente a disposición de ser llamado por la autoridad de enfermería para el cumplimiento efectivo de su servicio, en cuyo caso se le abonará el 100% del porcentaje establecido en el párrafo anterior y, en caso contrario, sólo el 25% del mismo.
 - Las enfermeras(os) mayores de 50 años, así como las que sufren de enfermedad que les incapacite para hacer el servicio de guardia, podrán ser exoneradas de este servicio a su solicitud.
- g) Recibir asistencia leal del empleador en procesos judiciales abiertos por actos sucedidos en el ejercicio de sus funciones.
- h) Al goce de la licencia prevista en el literal g) Artículo 9º de la Ley, para cuyo efecto se consideran entidades representativas de la profesión de la enfermera(o) a aquellas que regulan el ejercicio profesional de la misma, la representan, asumen la defensa de los derechos de los profesionales de enfermería a nivel local, regional, nacional e internacional y, en general, coadyuvan al ejercicio de las funciones de la enfermera(o) y a las diferentes formas de participación que la Ley y el presente reglamento establecen.

Para el otorgamiento de la licenciada señalada en la Ley se requiere el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- Presentar solicitud acreditando fehacientemente la designación al cargo y la comprobada necesidad de contar con la licencia de goce de haber para ejercer el mismo.

- El cargo debe estar referido a las funciones profesionales, a la participación de la enfermera(o) o a la especialización de la misma.

- Contar con autorización expresa de su entidad empleadora

- El plazo máximo de la licencia será de dos (2) años.

i) Exámenes médicos de salud preventiva cada seis meses en forma obligatoria a cargo del empleador en todas las instituciones de salud, a través de la Oficina de Salud Ocupacional y/ similar, orientado por el tipo de riesgo laboral.

La evaluación mínima comprende:

- Exámenes Radiológicos

- Exámenes de Laboratorio

- Examen Clínico, Ginecológico, Urológico - Examen de Salud Mental

- Otros que se estime pertinente.

j) Percibir una bonificación mensual por realizar funciones en zonas de menor desarrollo y fronteras de acuerdo a los criterios de los establecimientos de salud del Sector Público, incluyendo Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú, y de ser aplicables, en las entidades privadas.

k) Las enfermeras(os) pueden ejercer los derechos colectivos reconocidos por los Artículos 28º y 42º de la Constitución Política del Perú y

regulados por la legislación laboral del Sector Público y Privado, según sea el caso” ⁽³⁹⁾.

2.3.3. Conocimiento

2.3.3.1. Definiciones

Bertrand ⁽⁴⁰⁾, esboza que el conocimiento es el conjunto de informaciones que tiene la persona como consecuencia de su experiencia, de lo que ha sido capaz de interceptar a partir de estos.

Rosental ⁽⁴¹⁾, define al conocimiento como: “Un proceso en el cual la realidad se refleja y se produce en el pensamiento humano. Dicho proceso está condicionado por las leyes del devenir social y se halla indisolublemente unido a la actitud práctica, el fin del conocimiento es alcanzar la verdad objetiva”.

Kant ⁽⁴²⁾, en su teoría del conocimiento describe que este está explícito por la percepción sensible y los conceptos, diferenciándose dos tipos de conocimientos. El puro y el empírico, el puro o priori se desenvuelve antes de la experiencia y el empírico posterior a la experiencia.

Y, según Mario Bunge ⁽⁴³⁾, el conocimiento, agrupa ideas, conceptos, enunciados, sociables que consiguen ser claros, precisos, ordenados, vagos e inexactos, catalogándole en conocimiento científico y vulgar, el científico es racional, analítico, sistemático, verificable a través de la experiencia y el conocimiento vulgar es vago, inexacto, restringido por la observación.

2.3.4. Actitudes

2.3.4.1. Definiciones

La actitud se refiere a una disposición favorable o desfavorable hacia un objeto y/o situación que la persona realiza de una establecida conducta. Esta está formada por dos sub-componentes: las creencias de las personas sobre las secuelas de poner en práctica una conducta y la evaluación positiva o negativa de estas secuelas ⁽⁴⁴⁾.

Gordon, define la actitud como “Estado mental y neural de disposición para responder, organizado por la experiencia, directiva o dinámica, sobre la conducta respecto a todos los objetos situaciones con los que se relaciona” ⁽⁴⁵⁾.

Tomas y Saniescki refieren que “las actitudes son las disposiciones a responder de una determinada manera con reacciones favorables o desfavorables hacia algo. En este sentido, puede considerarse como cierta forma de motivación social -de carácter, por tanto, secundario, frente a la motivación biológica, de tipo primario- que impulsa y orienta la acción hacia determinados objetivos y metas. Según estos autores las actitudes se componen de 3 elementos: lo que piensa (componente cognitivo), lo que siente (componente emocional) y su tendencia a manifestar los pensamientos y emociones (componente conductual)” ⁽⁴⁶⁾.

Por último, Rosenberg y Hovlan ⁽⁴⁷⁾ indican que las actitudes son pensadas como un proceso evaluativa hacia un objeto socialmente selecto. La actitud es social porque se asimila u obtiene en el proceso de socialización; es decir se comparte con otros individuos y se refiere a objetos de naturaleza y significado social. Como consecuencia del proceso de socialización, las actitudes consiguen modificarse y ser el resultado de un cambio social, desempeñando un rol importante en el funcionamiento

psicológico de las personas, de modo que poseen la capacidad de insertar a la persona en su ámbito social, de esta manera la actitud se precisa como una predisposición adquirida y tenaz para actuar siempre del mismo modo delante de una establecida clase de objetos, o un perseverante estado mental de preparación para reaccionar delante de estipulada variedad de objetos.

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general:

H_G : Existe una relación significativa entre el conocimiento y las actitudes sobre los derechos del enfermero que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017.

2.4.2. Hipótesis específicas:

$H_{E(1)}$: Existe una relación significativa entre el conocimiento y las actitudes sobre los derechos del enfermero en la dimensión derecho a cargos de dirección y gerencia que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017.

$H_{E(2)}$: Existe una relación significativa entre el conocimiento y las actitudes sobre los derechos del enfermero en la dimensión derecho a condiciones ambientales, infraestructuras y recursos que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017.

$H_{E(3)}$: Existe una relación significativa entre el conocimiento y las actitudes sobre los derechos del enfermero en la dimensión derecho a remuneraciones, compensaciones y entregas económicas que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017.

$H_{E(4)}$: Existe una relación significativa entre el conocimiento y las actitudes sobre los derechos del enfermero en la dimensión derecho a formación profesional y protección que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017.

$H_{E(5)}$: Existe una relación significativa entre el conocimiento y las actitudes sobre los derechos del enfermero en la dimensión derechos colectivos

que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017.

2.5. Variables

2.5.1. Variable dependiente:

Actitudes

2.5.1. Variable independiente

Conocimientos

Variables de caracterización:

Generales

Laborales.

2.6. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	VALOR FINAL	ESCALA
VARIABLES DEPENDIENTES:				
Actitudes sobre los derechos del enfermero	Derecho a cargos de dirección y gerencia	Cuestionario de actitudes sobre los derechos del enfermero	Positiva Negativa	Nominal
	Derecho a condiciones ambientales, infraestructuras y recursos		Positiva Negativa	Nominal
	Derecho a remuneraciones, compensaciones y entregas económicas		Positiva Negativa	Nominal
	Derecho a formación profesional y protección		Positiva Negativa	Nominal
	Derechos colectivos		Positiva Negativa	Nominal
Conocimientos sobre los derechos del enfermero	Generalidades	Cuestionario de conocimiento sobre los derechos del enfermero	Bueno Regular Malo	Ordinal
	Derechos a guardias		Bueno Regular Malo	Ordinal

	Derecho a compensaciones y entregas económicas		Bueno Regular Malo	Ordinal
	Derechos colectivos		Bueno Regular Malo	Ordinal
VARIABLES DE CARACTERIZACION:				
Caracterización de la muestra	Características generales	Edad	Años	De razón
		Sexo	Masculino Femenino	Nominal
		Estado civil	Casado Conviviente Soltero Viudo Separado	Nominal
		Nivel de estudios	Ninguno Diplomado Especialidad Maestría Doctorado	Nominal
	Características laborales	Servicio en el que labora	Medicina Cirugía Pediatría Neonatología UCI Consulta Externa	Nominal
		Situación laboral	Nombrado	Nominal

			Contratado	
		Años de experiencia profesional como enfermera	Años	De razón
		Años de experiencia profesional en el servicio que se desempeña actualmente dentro de la institución	Años	De razón

CAPÍTULO III

METODOLÓGIA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Esta investigación fue de tipo observacional según la intervención del investigador, debido a que no existió manipulación de variables.

Respecto a la planificación de la toma de datos, el estudio se hizo prospectivo, en el tiempo presente.

Según el número de ocasiones en que mide la variable de estudio, fue transversal, ya que la medición será en una sola ocasión.

Y, según el número de variables de interés, el estudio fue analítico, debido a que se realizó un análisis bivariado.

3.1.1. Enfoque

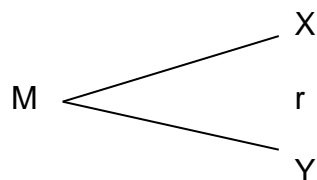
El enfoque del estudio fue cuantitativo, ya que se utilizó la estadística.

3.1.2. Alcance o nivel

El alcance o nivel fue relacional, debido que se consideró dos variables.

3.1.3. Diseño

Para efecto de la investigación se consideró el diseño correlacional:



Dónde:

M = Muestra

X = Variable conocimientos

y = Variable actitudes

r = La relación probable entre las variables

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población estuvo conformada por todos los profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán de Huánuco, que en total fueron 68 enfermeros.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión: Se incluyeron en el estudio:

- Profesional de enfermería contratado o nombrado.
- Profesional de enfermería que labora en los servicios de hospitalización de los servicios de Medicina, Cirugía, Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), Pediatría, Neonatología y Consulta Externa.
- Profesional de enfermería con aceptación del consentimiento informado.

Criterios de exclusión: Se excluyeron del estudio:

- Profesional de enfermería con permiso o licencia.
- Profesional de enfermería que realiza solamente acciones administrativas.
- Profesional de enfermería con rotación eventual en el servicio.

Ubicación de la población en espacio y tiempo

El estudio se llevó a cabo en los servicios de hospitalización de Medicina, Cirugía, UCI, Pediatría, Neonatología y Consulta Externa del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, ubicado en el distrito, provincia y departamento de Huánuco. La duración del estudio estuvo comprendida entre los meses de abril a diciembre del 2017.

3.2.2. Muestra y muestreo

Unidad de análisis: Conformada por los profesionales de enfermería.

Unidad de muestreo: Igual que la unidad de análisis.

Marco muestral: Estuvo conformada por la nómina de enfermeros de la lista que laboran en el Hospital Regional “Hermilo Valdizán”.

Tamaño de muestra: No fue necesario el cálculo del tamaño muestra debido a que la población es pequeña, por lo que se trabajó con una población muestral total de 68 enfermeros.

Tipo de muestreo: No se tuvo en cuenta ningún tipo de muestreo en la selección de la muestra.

3.3. Técnicas e instrumentos utilizados en la investigación

3.3.1. Para la recolección de datos

a) Técnicas

Las técnicas utilizadas fueron:

- La encuesta, y
- La psicometría

b) Instrumentos

Asimismo, los instrumentos de investigación fueron:

a. Cuestionario de conocimiento sobre los derechos del enfermero;

la cual estuvo compuesta por información representada hacia las variables de caracterización general y las laborales. Además quedó compuesto por 10 preguntas referidas al tema de conocimiento. El cuestionario corresponde a la autoría (Anexo 01).

b. Escala de actitudes sobre los derechos del enfermero; donde se

entablaron datos relacionados a la actitud sobre los derechos del enfermero, con valoraciones tipo Likert de Totalmente desacuerdo, Desacuerdo, No está de acuerdo ni desacuerdo, De acuerdo y Totalmente de acuerdo (Anexo 02).

Del mismo modo, este instrumento fue de elaboración propia.

c) Validez y confiabilidad de los instrumentos

En cuanto a la validación, fue basada por la evaluación del contenido por jueces mediante la valoración de 6 jueces de especialidad relacionados al tema. Las cuales en forma unánime evaluaron en forma positiva sin recomendaciones al respecto.

Asimismo, mediante una prueba piloto se determinará la validación cuantitativa con el análisis de la fiabilidad mediante el alfa de cronbach, donde el cuestionario de conocimiento arrojó un valor de 0,887 y la escala de actitudes de 0,910, siendo estos instrumentos confiables.

d) Procedimientos de recolección de datos

Para el estudio se efectuó los siguientes procedimientos:

- Para obtener información de la presente investigación se solicitó la autorización del Director del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano” de Huánuco, para la aplicación las encuestas a los enfermeros que laboran en la misma, para lo cual el tiempo promedio de respuesta fue de 30 minutos, donde no se registró ningún inconveniente, y que cuyos resultados se procesaron y fueron el soporte estadístico de la presente investigación.

3.3.2. Para la presentación de datos

Se consideraron las siguientes fases:

- Revisión de los datos, que constituye el control de calidad de los datos, con el fin de poder hacer las correcciones pertinentes.
- Codificación de los datos. Se transformó en códigos numéricos de acuerdo a las respuestas esperadas en el instrumento, según las variables del estudio.
- Clasificación de los datos, Se realizó de acuerdo al tipo de variables y sus escalas de medición.
- Presentación de datos. Se presentó los datos en tablas académicas y en gráficos según las variables en estudio.

3.3.3. Para el análisis e interpretación de datos

En el análisis descriptivo de los datos se utilizaran estadísticas de frecuencia y porcentaje.

En la comprobación de la hipótesis se utilizó la prueba Chi cuadrada de independencia, con un nivel de significancia de 0,05. En todo el

procesamiento de los datos se utilizó el paquete estadístico IBM SPSS Statistics 20.0.

3.4. Consideraciones éticas

Respecto las consideraciones éticas, en primer orden se tuvieron en cuenta la elaboración de un consentimiento informado (Anexo 03), debido a que existió contacto con los investigados.

Asimismo, se consideró las revisiones por parte del asesor y miembros del jurado.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. Procesamiento de datos

I. Características Generales:

Tabla 01. Edad en años de los enfermeros que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017

Edad en años	Frecuencia	%
25 a 35	26	38,2
36 a 45	37	54,4
46 a 55	3	4,4
56 a 65	2	2,9
Total	68	100,0

Fuente: Cuestionario de conocimiento sobre los derechos del enfermero (Anexo 01).

En relación a las características generales sobre la edad de los enfermeros en su gran mayoría, oscila entre 36 a 45 años (54,4%) y pocos del 2,9% entre 56 a 65 años.

Tabla 02. Sexo de los enfermeros que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017

Sexo	Frecuencia	%
Masculino	4	5,9
Femenino	64	94,1
Total	68	100,0

Fuente: Cuestionario de conocimiento sobre los derechos del enfermero (Anexo 01).

Respecto a las características generales sobre el sexo de los enfermeros en su gran mayoría, se reflejó en 64 enfermeras (94,1%).

Tabla 03. Estado civil de los enfermeros que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017

Estado civil	Frecuencia	%
Casado	13	19,1
Conviviente	23	33,8
Soltero	16	23,5
Viudo	7	10,3
Separado	9	13,2
Total	68	100,0

Fuente: Cuestionario de conocimiento sobre los derechos del enfermero (Anexo 01).

En razón a las características generales del estado civil de los enfermeros en su gran mayoría, se presentó en conviviente (33,8%).

Tabla 04. Estudios de post grado de los enfermeros que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017

Estudios de post grado	Frecuencia	%
Ninguno	27	39,7
Diplomado	6	8,8
Especialidad	29	42,6
Maestría	6	8,8
Total	68	100,0

Fuente: Cuestionario de conocimiento sobre los derechos del enfermero (Anexo 01).

En relación a las características generales de los estudios de posgrado realizado de los enfermeros en su gran mayoría, tuvieron una especialidad (42,6%).

Tabla 05. Servicio en el que labora de los enfermeros que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017

Servicio en el que labora	Frecuencia	%
Medicina	18	26,5
Cirugía	11	16,2
Pediatría	12	17,6
Neonatología	8	11,8
UCI	6	8,8
Consulta Externa	13	19,1
Total	68	100,0

Fuente: Cuestionario de conocimiento sobre los derechos del enfermero (Anexo 01).

Concerniente a las características generales del servicio en el que labora de los enfermeros en su gran mayoría, se presentan más en el área de medicina (26,5%).

Tabla 06. Situación laboral de los enfermeros que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017

Situación laboral	Frecuencia	%
Nombrado	37	54,4
Contratado	31	45,6
Total	68	100,0

Fuente: Cuestionario de conocimiento sobre los derechos del enfermero (Anexo 01).

En relación a las características generales de la situación laboral de los enfermeros en su gran mayoría, se presenta en la situación de nombrado (54,4%).

Tabla 07. Años de experiencia profesional de los enfermeros que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017

Años de experiencia profesional	Frecuencia	%
1 a 5	19	27,9
6 a 10	27	39,7
11 a 15	14	20,6
16 a 20	4	5,9
21 a 25	1	1,5
31 a 35	3	4,4
Total	68	100,0

Fuente: Cuestionario de conocimiento sobre los derechos del enfermero (Anexo 01).

Referente a las características generales del año de experiencia profesional de los enfermeros en su gran mayoría, oscilan entre 6 a 10 años (39,7%).

Tabla 08. Años de experiencia profesional en el servicio que se desempeña actualmente dentro de la institución de los enfermeros que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017

Años de experiencia profesional en el servicio que se desempeña actualmente dentro de la institución	Frecuencia	%
1 a 5	54	79,4
6 a 10	7	10,3
11 a 15	4	5,9
21 a 25	1	1,5
26 a 30	1	1,5
31 a 35	1	1,5
Total	68	100,0

Fuente: Cuestionario de conocimiento sobre los derechos del enfermero (Anexo 01).

En relación a las características generales de años de experiencia profesional en el servicio que se desempeña actualmente dentro de la institución de los enfermeros en su gran mayoría, oscila entre 1 a 5 años (79,4%).

II. Resultados de la encuesta sobre el conocimiento sobre los derechos del enfermero

Tabla 09. Conocimiento sobre las generalidades del derecho del enfermero de los enfermeros que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017

Generalidades	Frecuencia	%
Bueno	13	19,1
Regular	38	55,9
Malo	17	25,0
Total	68	100,0

Fuente: Cuestionario de conocimiento sobre los derechos del enfermero (Anexo 01).

En relación al conocimiento de las generalidades del derecho del enfermero, se presenta que el 55,9% tuvieron conocimiento regular, el 19,1% conocimiento bueno y sin embargo el 25,0% conocimiento malo.

Tabla 10. Conocimiento sobre derechos a guardias de los enfermeros que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017

Derechos a guardias	Frecuencia	%
Bueno	14	20,6
Regular	40	58,8
Malo	14	20,6
Total	68	100,0

Fuente: Cuestionario de conocimiento sobre los derechos del enfermero (Anexo 01).

En relación al conocimiento sobre derechos a guardias, se presenta que el 58,8% tuvieron conocimiento regular, el 20,6% conocimiento bueno y sin embargo el 20,6% conocimiento malo.

Tabla 11. Conocimiento sobre derecho a compensaciones y entregas económicas de los enfermeros que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017

Derecho a compensaciones y entregas económicas	Frecuencia	%
Bueno	7	10,3
Regular	34	50,0
Malo	27	39,7
Total	68	100,0

Fuente: Cuestionario de conocimiento sobre los derechos del enfermero (Anexo 01).

En relación al conocimiento sobre derecho a compensaciones y entregas económicas, se presenta que el 50,0% tuvieron conocimiento regular, el 10,3% conocimiento bueno y sin embargo el 39,7% conocimiento malo.

Tabla 12. Conocimiento sobre derechos colectivos de los enfermeros que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017

Derechos colectivos	Frecuencia	%
Bueno	4	5,9
Regular	37	54,4
Malo	27	39,7
Total	68	100,0

Fuente: Cuestionario de conocimiento sobre los derechos del enfermero (Anexo 01).

En relación al conocimiento sobre derechos colectivos, se presenta que el 54,4% tuvieron conocimiento regular, el 5,9% conocimiento bueno y sin embargo el 39,7 conocimiento malo.

Tabla 13. Conocimiento sobre derecho del enfermero de los enfermeros que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017

Conocimientos sobre los derechos del enfermero	Frecuencia	%
Bueno	9	13,2
Regular	41	60,3
Malo	18	26,5
Total	68	100,0

Fuente: Cuestionario de conocimiento sobre los derechos del enfermero (Anexo 01).

En general, en relación al conocimiento sobre el derecho del enfermero, se presenta que el 60,3% tuvieron conocimiento regular, el 13,2% conocimiento bueno y sin embargo el 26,5% conocimiento malo.

III. Resultados de la encuesta sobre las actitudes sobre los derechos del enfermero

Tabla 14. Actitudes sobre derecho a cargos de dirección y gerencia de los enfermeros que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017

Derecho a cargos de dirección y gerencia	Frecuencia	%
Positiva	55	80,9
Negativa	13	19,1
Total	68	100,0

Fuente: Escala de actitudes sobre los derechos del enfermero (Anexo 02).

En relación a las actitudes sobre derecho a cargos de dirección y gerencia, se presenta que el 80,9% mostraron actitud positiva y en cambio el 19,1% la actitud fue negativa.

Tabla 15. Actitudes sobre derecho a condiciones ambientales, infraestructuras y recursos de los enfermeros que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017

Derecho a condiciones ambientales, infraestructuras y recursos	Frecuencia	%
Positiva	50	73,5
Negativa	18	26,5
Total	68	100,0

Fuente: Escala de actitudes sobre los derechos del enfermero (Anexo 02).

En relación a las actitudes sobre derecho a condiciones ambientales, infraestructuras y recursos, se presenta que el 73,5% mostraron actitud positiva y en cambio el 26,5% la actitud fue negativa.

Tabla 16. Actitudes sobre derecho a remuneraciones, compensaciones y entregas económicas de los enfermeros que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017

Derecho a remuneraciones, compensaciones y entregas económicas	Frecuencia	%
Positiva	60	88,2
Negativa	8	11,8
Total	68	100,0

Fuente: Escala de actitudes sobre los derechos del enfermero (Anexo 02).

En relación a las actitudes sobre derecho a remuneraciones, compensaciones y entregas económicas, se presenta que el 88,2% mostraron actitud positiva y en cambio el 11,8% la actitud fue negativa.

Tabla 17. Actitudes sobre derecho a formación profesional y protección de los enfermeros que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017

Derecho a formación profesional y protección	Frecuencia	%
Positiva	57	83,8
Negativa	11	16,2
Total	68	100,0

Fuente: Escala de actitudes sobre los derechos del enfermero (Anexo 02).

En relación a las actitudes sobre derecho a formación profesional y protección, se presenta que el 83,8% mostraron actitud positiva y en cambio el 16,2% la actitud fue negativa.

Tabla 18. Actitudes sobre derechos colectivos de los enfermeros que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017

Derechos colectivos	Frecuencia	%
Positiva	59	86,8
Negativa	9	13,2
Total	68	100,0

Fuente: Escala de actitudes sobre los derechos del enfermero (Anexo 02).

En relación a las actitudes sobre derechos colectivos, se presenta que el 86,8% mostraron actitud positiva y en cambio el 13,2% la actitud fue negativa.

Tabla 19. Actitudes sobre los derechos del enfermero de los enfermeros que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017

Actitudes sobre los derechos del enfermero	Frecuencia	%
Positiva	56	82,4
Negativa	12	17,6
Total	68	100,0

Fuente: Escala de actitudes sobre los derechos del enfermero (Anexo 02).

En general, en relación a las actitudes sobre los derechos del enfermero, se presenta que el 82,4% mostraron actitud positiva y en cambio el 17,6% la actitud fue negativa.

4.2. Contrastación de hipótesis y prueba de hipótesis

Tabla 20. Relación entre el conocimiento sobre los derechos del enfermero y las actitudes sobre derecho a cargos de dirección y gerencia de los enfermeros que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017

Conocimientos sobre los derechos del enfermero	Actitudes sobre derecho a cargos de dirección y gerencia				Total		Prueba Chi cuadrada	Significancia
	Positiva		Negativa					
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Bueno	9	13,2	0	0,0	9	13,2	7,21	0,027
Regular	35	51,5	6	8,8	41	60,3		
Malo	11	16,2	7	10,3	18	26,5		
Total	55	80,9	13	19,1	68	100,0		

Fuente: Anexo 01 y 02.

Se obtuvo un valor relacional significativo de $p \leq 0,027$, el cual manifiesta que hay una relación considerable entre las variables de estudio: Conocimientos y actitudes sobre derecho a cargos de dirección y gerencia del enfermero que trabajan en el Hospital Regional "Hermilio Valdizán Medrano" de Huánuco. De esta forma se acepta la hipótesis de investigación.

Tabla 21. Relación entre el conocimiento sobre los derechos del enfermero y las actitudes sobre derecho a condiciones ambientales, infraestructuras y recursos de los enfermeros que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017

Conocimientos sobre los derechos del enfermero	Actitudes sobre derecho a condiciones ambientales, infraestructuras y recursos				Total		Prueba Chi cuadrada	Significancia
	Positiva		Negativa					
	N°	%	N°	%	N°	%		
	Bueno	8	11,8	1	1,5	9		
Regular	36	52,9	5	7,4	41	60,3		
Malo	6	8,8	12	17,6	18	26,5		
Total	50	73,5	18	26,5	68	100,0		

Fuente: Anexo 01 y 02.

Se obtuvo un valor relacional significativo de $p \leq 0,000$, el cual manifiesta que hay una relación considerable entre las variables de estudio: Conocimientos y actitudes sobre derecho a condiciones ambientales, infraestructuras y recursos del enfermero que trabajan en el Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano” de Huánuco. De esta forma se acepta la hipótesis de investigación.

Tabla 22. Relación entre el conocimiento sobre los derechos del enfermero y las actitudes sobre derecho a remuneraciones, compensaciones y entregas económicas de los enfermeros que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017

Conocimientos sobre los derechos del enfermero	Actitudes sobre derecho a remuneraciones, compensaciones y entregas económicas				Total		Prueba Chi cuadrada	Significancia
	Positiva		Negativa					
	N°	%	N°	%	N°	%		
	Bueno	9	13,2	0	0,0	9		
Regular	39	57,4	2	2,9	41	60,3		
Malo	12	17,6	6	8,8	18	26,5		
Total	60	88,2	8	11,8	68	100,0		

Fuente: Anexo 01 y 02.

Se obtuvo un valor relacional significativo de $p \leq 0,004$, el cual manifiesta que hay una relación considerable entre las variables de estudio: Conocimientos y actitudes sobre derecho a remuneraciones, compensaciones y entregas económicas del enfermero que trabajan en el Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano” de Huánuco. De esta forma se acepta la hipótesis de investigación.

Tabla 23. Relación entre el conocimiento sobre los derechos del enfermero y las actitudes sobre derecho a formación profesional y protección de los enfermeros que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017

Conocimientos sobre los derechos del enfermero	Actitudes sobre derecho a formación profesional y protección				Total		Prueba Chi cuadrada	Significancia
	Positiva		Negativa					
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
	Bueno	8	11,8	1	1,5	9		
Regular	38	55,9	3	4,4	41	60,3		
Malo	11	16,2	7	10,3	18	26,5		
Total	57	83,8	11	16,2	68	100,0		

Fuente: Anexo 01 y 02.

Se obtuvo un valor relacional significativo de $p \leq 0,009$, el cual manifiesta que hay una relación considerable entre las variables de estudio: Conocimientos y actitudes sobre derecho a formación profesional y protección del enfermero que trabajan en el Hospital Regional "Hermilio Valdizán Medrano" de Huánuco. De esta forma se acepta la hipótesis de investigación.

Tabla 24. Relación entre el conocimiento sobre los derechos del enfermero y las actitudes sobre derechos colectivos de los enfermeros que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017

Conocimientos sobre los derechos del enfermero	Actitudes sobre derechos colectivos				Total		Prueba Chi cuadrada	Significancia
	Positiva		Negativa					
	N°	%	N°	%	N°	%		
	Bueno	9	13,2	0	0,0	9		
Regular	39	57,4	2	2,9	41	60,3		
Malo	11	16,2	7	10,3	18	26,5		
Total	59	86,8	9	13,2	68	100,0		

Fuente: Anexo 01 y 02.

Se obtuvo un valor relacional significativo de $p \leq 0,001$, el cual manifiesta que hay una relación considerable entre las variables de estudio: Conocimientos y actitudes sobre derechos colectivos del enfermero que trabajan en el Hospital Regional "Hermilio Valdizán Medrano" de Huánuco. De esta forma se acepta la hipótesis de investigación.

Tabla 25. Relación entre el conocimiento y las actitudes sobre los derechos del enfermero de los enfermeros que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017

Conocimientos sobre los derechos del enfermero	Actitudes sobre los derechos del enfermero				Total		Prueba Chi cuadrada	Significancia
	Positiva		Negativa					
	N°	%	N°	%	N°	%		
	Bueno	8	11,8	1	1,5	9		
Regular	38	55,9	3	4,4	41	60,3	12,17	0,002
Malo	10	14,7	8	11,8	18	26,5		
Total	56	82,4	12	17,6	68	100,0		

Fuente: Anexo 01 y 02.

Y, en general, se obtuvo un valor relacional significativo de $p \leq 0,002$, el cual manifiesta que hay una relación considerable entre las variables de estudio: Conocimientos y actitudes de los derechos del enfermero que trabajan en el Hospital Regional "Hermilio Valdizán Medrano" de Huánuco. De esta forma se acepta la hipótesis general de investigación.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Contrastación de los resultados del trabajo de investigación

En nuestra investigación, la hipótesis ha sido confirmada por los resultados obtenidos (enfermeros que trabajan en el Hospital Regional “Hermilio Valdizán” de Huánuco) así como también en los cuadros estadísticos con sus respectivos análisis e interpretación de que los criterios que se tienen en los conocimientos influyen significativamente en las actitudes de los derechos del enfermero que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2017, siendo esta significativa estadísticamente ($p \leq 0,002$).

Resultados similares son muy escasos debido a que el tema no es muy investigado, sin embargo podemos considerar algunos estudios relacionados al tema como los de Martín⁴⁸ quien concluyó que la estabilidad laboral en la profesión de enfermería, es factor clave para conllevar la calidad de atención que ofrece a diario, además el estado emocional positivo o negativo de acuerdo a su experiencia laboral, manifestando su insatisfacción en los elementos organizacionales tales como; el salario bajo, la falta de prestaciones laborales, la inestabilidad laboral, desmotivación para estudiar, sin embargo a pesar de eso posee condiciones internas positivas como la percepción de su trabajo, las capacitaciones continuas, trabajo en equipo y ambiente físico del establecimiento agradable.

Igualmente, Cisneros⁽⁴⁹⁾ encontró que la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo son uno de los principales determinantes del comportamiento organizacional ya que se centra en el desempeño y el interés que muestra el personal al realizar su trabajo y esto hace que haya un mejor ambiente laboral.

Rossell⁽⁵⁰⁾ afirma que siendo consiente que no son factibles las recompensas de dinero en los servicios de salud, debe fortalecerse el desarrollo de concursos promocionales que aseveren justicia y estabilidad en la consideración de cargos directivos y jefaturales, así como plantear formas y medios de titularizar y otorgar nombramientos al personal de enfermería que es la base de una institución de salud. Condiciones que motivarían el sentido de pertenencia y el crecimiento de los trabajadores según méritos, lo cual garantiza el derecho laboral (24).

También, Solana⁽⁵¹⁾ indica que la satisfacción en el lugar de trabajo será positiva cuando el ámbito de trabajo donde se desenvuelve el trabajador le brinde las condiciones para garantizar sus necesidades, tales como la independencia, uso de habilidades, posibilidad de progreso, realización/logro, condiciones de trabajo, compensación económica, medidas de protección y recursos materiales, todos relacionados con el derecho del profesional de enfermería.

Finalmente, el estudio de investigación realizado supone un avance en la línea de investigación sobre los derechos laborales dentro de la profesión de enfermería propuesta y proporciona un cimiento sólido para investigaciones futuras de forma personal como para otros

investigadores en esta misma línea o referidos al campo de las ciencias de la salud.

CONCLUSIONES

1. Respecto al conocimiento sobre el derecho del enfermero, el 60,3% tuvieron conocimiento regular, el 13,2% conocimiento bueno y sin embargo el 26,5% conocimiento malo.
2. El 82,4% mostraron actitud positiva sobre los derechos del enfermero y en cambio el 17,6% la actitud fue negativa.
3. Se encontró relación significativa estadísticamente entre los conocimientos y las actitudes de los derechos del enfermero, con $p \leq 0,002$.
4. Asimismo, hubo relación significativa estadísticamente entre los conocimientos sobre los derechos del enfermero y las actitudes en derecho a cargos de dirección y gerencia ($p \leq 0,027$), derecho a condiciones ambientales, infraestructuras y recursos ($p \leq 0,000$), derecho a remuneraciones, compensaciones y entregas económicas ($p \leq 0,004$) derecho a formación profesional y protección ($p \leq 0,009$) y derechos colectivos ($p \leq 0,001$).

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los enfermeros que laboran en el Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”, a tener una mejor consideración en los instrumentos de protección legal en los puntos principales de las normas que resguarden sus derechos.
2. Implementar una buena cultura organizacional y un ambiente de trabajo positivo en todo momento.
3. Se recomienda al área administrativa encargada del grupo sindical de los enfermeros que trabajan en el Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”, a evaluar los riesgos que se presentan ante el resguardo de los derechos del enfermero frente a algunas arbitrariedades.
4. Se recomienda a los encargados de realizar las contrataciones laborales en el Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”, supervisar y vigilar el estricto cumplimiento de las normas laborales en cuestión.
5. Se recomienda a la autoridad de la dependencia del ministerio de salud en Huánuco, poner énfasis en las contrataciones laborales, que realice el Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”, toda vez que no se cometan irregularidades al momento de contratar y hacer respetar los contratos establecidos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Quintana MO, Valenzuel S, Paravic T. Enfermería desde la perspectiva del Trabajo Decente. *Enferm. glob.* 2014;13(33).
2. Ruíz R. La carta de los derechos generales de las enfermeras y los enfermeros. *Revista mexicana de Enfermeria cardiologica*, 2006;14(1):33-35.
3. Ceballos-Vásquez P, Valenzuela-Suazo S, Paravic-Klijn T. Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería. *Av Enferm.* 2014;32:271-9.
4. Salanova M, Gracia FJ, Peiró JM. Significado del trabajo y valores laborales. En: Peiró JM, Prieto F., directores. *Tratado de psicología del trabajo. Volumen II: Aspectos psicosociales del trabajo.* Madrid: Síntesis; 1996.
5. Bireme. Descriptores en Ciencias de la Salud. Ambiente de trabajo. Biblioteca Virtual en Salud: Bireme, 2016 [internet]. [Consultado 19 Marzo 2017]. Disponible en: <http://bit.ly/1qlclzg>
6. Pico M. Metodología de los panoramas de los factores de riesgo ocupacional: estrategia educativa en salud ocupacional. *Hacia la promoción de la salud.* 2001; 6:17-24.
7. Romero M, Mesa L, Galindo S. Calidad de vida de las enfermeras y sus consecuencias para el cuidado. *Avances en Enfermería.* 2008; 26(2):59-70.
8. Torres J. Reflexiones sobre funciones del personal de enfermería. *Rev. Cubana Salud Pública.* 2004; 30(4).

9. Budig MJ, Misra J. Cómo el empleo del cuidado-trabajo forma ingresos en perspectivas. *International Labour Review*. 2010; 149(4):441-460.
10. OIT. Tendencias mundiales del empleo 2012. Prevenir una crisis mayor del empleo. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra [Internet]. [Consultado el día 09 de Marzo del 2017]. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/--publ/documents/publication/wcms_168095.pdf
11. Quintana MO, Valenzuela S, Paravic T. Enfermería desde la perspectiva del Trabajo Decente. *Enferm. glob*. 2014; 13(33):302-309.
12. Conclusiones de los foros del Consejo de Representantes Nacionales del Consejo Internacional de Enfermería. En: ANEC; 2007.
13. Rosales-Martínez Y, Nigenda G, Galarraga O, Ruiz-Larios JA. Expectativas de migración internacional en estudiantes de enfermería en México, Distrito Federal. *Salud pública Méx*. 2010; 52(3): 244-53.
14. Nigenda G, Ruiz JA, Rosales Y, Bejarano R. Personal de enfermería con licenciatura en México: valoración del desperdicio en su formación y en el mercado de trabajo. *Salud Pública Méx* 2006; 48:22-9.
15. Ponencia ANEC- Congreso de Enfermería – Octubre 2009.
16. Jiménez G. Trabajadores de salud del D.C. Ponencia del congreso de ALA-MES, Noviembre 2009.
17. Rivero E. Prevalencia de estrés en trabajadores de salud MINSA de la dirección de salud IV Lima Perú. Dirección de salud IV Lima Este. Dirección ejecutiva de salud ambiental. MINSA-Perú. 2005.
18. CIE-Declaración sobre el derecho-2008.

19. Següel F, Valenzuela S, Sanhueza O. El trabajo del profesional de enfermería: revisión de la literatura. *Cienc. enferm.* 2015; 21(2):11-20.
20. Canales-Vergara M, Valenzuela-Suazo S, Paravic-Klijn T. Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. *Enfermería Universitaria.* 2016; 13(3):178-186.
21. Dushkin A. El trabajo de enfermería: la percepción de las enfermeras y enfermeros de acerca de su profesión en Área Metropolitana de Buenos Aires. Independent Study Project (ISP) Collection. 2014.
22. Cogollo Z, Gómez E. Condiciones laborales en enfermeras de Cartagena, Colombia. *Av. enferm.* 2010; 28(1):31-38.
23. Mejia CR, Scarsi O, Chavez W, Verastegui-Díaz A, Quiñones-Laveriano DM, Allpas-Gomez HL, et al. Conocimientos de Seguridad y Salud en el Trabajo en dos hospitales de Lima-Perú. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab* 2016; 25: 211-219.
24. Gómez R. Conocimiento de las responsabilidades éticas y legales en el ejercicio de la profesión de enfermería en internos de una universidad nacional, Lima – Perú 2014. [Tesis de licenciatura]. Lima – Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2015.
25. Armando MA. Percepción de las enfermeras sobre el ejercicio de la profesión de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza. [Tesis de licenciatura]. Lima-Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2005.
26. Álvarez LD, Trujillo KL. Relación de riesgos laborales y la satisfacción laboral del profesional que labora en el servicio de emergencia del Hospital Hermilio Valdizán Medrano De Huánuco. [Tesis de

- especialidad]. Huánuco – Perú: Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” Huánuco; 2011.
27. Hackman JR, Oldham GR. Desarrollo de la Encuesta de Diagnóstico del Trabajo. *Journal of Applied Psychology*, 1975; 60:159-170.
 28. Díez de Castro J, Redondo C. Administración de Empresas. Madrid: Pirámide. 1996.
 29. Nadler DA, Hackman JR, Lawler EE. Gestión del comportamiento organizacional. Boston: Little, Brown. 1979.
 30. Fried Y, Ferris GR. La validez del modelo de características de empleo: Una revisión y meta-análisis. *Personnel Psychology*, 1987; 40, 287-322.
 31. Grimaldo M. Calidad de vida y estilo de vida saludable en un grupo de estudiantes de posgrado de la ciudad de Lima [internet]. [Consultado febrero 2017]. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/801/80115648003.pdf>
 32. Olson D, Barnes H. Calidad de Vida. 1982. (no publicado).
 33. Feo JM. Influencia del trabajo por turnos en la salud y la vida cotidiana. [Tesis de especialidad]. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana; 2007.
 34. Ceballos-Vásquez P, Valenzuela-Suazo S, Paravic-Klijn T. Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería. *Av Enferm.* 2014; 32:271-9.
 35. Fernández B, Paravic T. Nivel de satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos y privados de la Provincia de Concepción, Chile. *Cienc. Enferm.* 2003; 9(2):57-66.

36. Condezo MI. Vulneración de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicios. Tesis de licenciatura. Lima-Perú; Universidad Privada Norbert Wiener S.A.; 2012.
37. Bomfim V. Derecho del trabajo. 5ta. Edición. Editorial Impetus Niteroij RJ. Brasil. 2011.
38. Derecho laboral [internet]. [Consultado febrero 2017]. Disponible en: <http://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/cdt.html>
39. Colegio De Enfermeros Del Perú. Reglamento de la Ley del Trabajo de la Enfermera(o). Lima-Perú. Dado en la casa de gobierno el día 15 de febrero del 2002.
40. Bertrand R. El conocimiento humano. 5° ed. Editorial Touros S.A. España, 1998.
41. Rosental Teoría del Conocimiento [internet]. [Consultado febrero 2017]. Disponible en: www.sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones
42. Kant E. Teoría y praxis [internet]. [Consultado febrero 2017]. Disponible en: www.edu.mec.gob.uy/biblioteca%20digital/libros/Kant/teoría/praxis.
43. Bunge M. La investigación científica. 3° ed. Editorial Ariel, Barcelona – España, 2004.
44. Mújica SA, Guido GP, Mercado DSJ. Actitudes y comportamiento lector: una aplicación de la teoría de la Conducta planeada en estudiantes de nivel medio superior. Liberabit. 2011; 17(1):77-84.
45. Revista EDU-FISICA. Las Actitudes. [Internet] Revista EDU-FISICA. 2009. [actualizado en marzo de 2010; citado el febrero 2016]. Disponible en: <http://www.edu-fisica.com/Formato.pdf>.

46. Buenas tareas. Actitudes. [Internet] Buenas tareas. 2011. [Consultado, el 27 de febrero del 2016]. Disponible en: www.buenastareas.com/ensayos/actitudes-psico%C3%B3g%C3%ADa-social/.
47. Rosenberg MJ, Hovland CI. Actitud, organización y el cambio: Un análisis de la coherencia entre los componentes de la actitud. New Haven: Yale University Press. 1990.
48. Martín MR. Influencia de la estabilidad laboral en el desempeño del trabajador de enfermería. Estudio realizado en el hospital nacional de Chimaltenango, Guatemala. Enero-mayo 2015. [Tesis de grado]. Guatemala: Universidad Rafael Landívar; 2015.
49. Cisneros C. Satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo hospitalario. [Tesis de maestría]. México: Universidad Autónoma De San Luis Potosí; 2011.
50. Rossell TKG. Nivel de satisfacción de los egresados de la Facultad de Estomatología de la Universidad Peruana Cayetano Heredia que trabajan dependientemente [tesis]. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2003.
51. Solana R. Administración de Organizaciones en el umbral del tercer milenio. Buenos Aires: Ediciones Interoceánicas; 1993.

ANEXOS

Nº encuesta: _____

Fecha: / /

ANEXO 01**CUESTIONARIO DE CONOCIMIENTO SOBRE LOS DERECHOS DEL
ENFERMERO**

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: Conocimientos y actitudes sobre los derechos del enfermero que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017.

INSTRUCCIONES. Sr (a). A continuación se le presenta una serie de preguntas, lea detenidamente y con atención tómese el tiempo que sea necesario luego marque o complete según respuesta correspondiente.

Es necesario precisar que este cuestionario es de utilidad exclusiva para la investigación y es de carácter anónimo y confidencial. Esperando obtener sus respuestas con veracidad se le agradece anticipadamente su valiosa participación.

Gracias.

I. CARACTERÍSTICAS GENERALES:

1.1. Edad: _____ en años

1. 2. Sexo:

Masculino ()

Femenino ()

1.3. Estado civil:

Casado ()

Conviviente ()

Soltero ()

Viudo ()

Separado ()

1.4. Estudios de post grado realizado:

Ninguno ()

Diplomado ()

Especialidad ()

Maestría ()

Doctorado ()

II. CARACTERISTICAS LABORALES:**2.1. Servicio en el que labora:**

Medicina ()

Cirugía ()

Pediatría ()

Neonatología ()

UCI ()

Consulta Externa ()

2.2. Situación laboral:

Nombrado ()

Contratado ()

2.3. Años de experiencia profesional como enfermera: _____ en años

2.4. Años de experiencia profesional en el servicio que se desempeña
actualmente dentro de la institución: _____ en años

III. CARACTERISTICAS DEL CONOCIMIENTO SOBRE LOS DERECHOS DEL ENFERMERO:

A continuación se le presenta una serie de preguntas, lea detenidamente y con atención luego marque la respuesta que considere correcta (solo una).

1. Las Leyes que regulan la práctica de enfermería en el Perú, son, excepto:
 - a) Ley general de Salud N° 26842
 - b) Ley del Trabajo de la Enfermera(o) N° 27669
 - c) Reglamento de la Ley del Trabajo de la Enfermera(o)
 - d) Ley general de Salud N° 27604

2. El Convenio 149 y la recomendación 157 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se refieren a:
 - a) Empleo y condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería
 - b) Formulación de políticas sobre el personal de enfermería
 - c) Remuneración social justa
 - d) Gestión eficaz de los recursos humanos en salud

3. Las normas de bioseguridad se definen como un:
 - a) Conjunto de medidas preventivas que protegen la salud y seguridad del personal, paciente y comunidad.
 - b) Conjunto de normas para evitar la propagación de enfermedades e interrumpir el proceso de transmisión de infecciones.

c) Conjunto de medidas para eliminar, inactivar o matar gérmenes patógenos por medios eficaces, simples y económicos.

d) Conjunto de normas para preservar la integridad del paciente.

4. El riesgo biológico se considera a:

a) Sustancias orgánicas, inorgánicas, naturales o sintéticas que pueden presentarse en diversos estados físicos en el ambiente

b) Intercambio brusco de energía entre el individuo y ambiente, en una proporción mayor a la que el organismo es capaz de soportar

c) Infecciones causadas por el contacto con sangre, fluidos corporales o muestras de tejidos

d) Sustancias nocivas y dañinas

5. Las guardias diurnas y nocturnas no deben exceder de 12 horas, excepto por:

a) Falta de personal

b) Edad joven

c) Orden jefatural

d) Demanda de pacientes

6. Las enfermeras (o) mayores de 50 años, podrán exonerarse de las guardias, por:

a) Vacaciones

b) Enfermedad o incapacidad

c) Licencia sin goce

d) Voluntad propia

7. El número del Decreto Legislativo que regula la política integral de compensaciones y entregas económicas del personal de la salud al servicio del Estado, es:

- a) Decreto Legislativo N° 1253
- b) Decreto Legislativo N° 1153
- c) Decreto Legislativo N° 1053
- d) Decreto Legislativo N° 2153

8. La Política Integral del Decreto Legislativo de compensaciones y entregas económicas se basa en los principios siguientes, excepto:

- a) Saldo presupuestaria
- b) Equidad
- c) Eficacia y Eficiencia
- d) Consistencia interna

9. Los artículos de la Constitución Política del Perú relacionados al ejercicio de los derechos colectivos, son:

- a) Artículos 28° y 42°
- b) Artículos 28° y 29°
- c) Artículos 40° y 42°
- d) Artículos 27° y 28°

10. El artículo 28° de la Constitución Política del Perú se refiere:

- a) Participación de los trabajadores en las utilidades
- b) Protección del trabajador frente al despido arbitrario

- c) Jornada Ordinaria de trabajo
- d) Derechos colectivos del trabajador

Nº encuesta: _____

Fecha: / /

ANEXO 02**ESCALA DE ACTITUDES SOBRE LOS DERECHOS DEL ENFERMERO**

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: Conocimientos y actitudes sobre los derechos del enfermero que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017.

INSTRUCCIONES. Este instrumento contiene enunciados que tienen relación con los derechos del enfermero, leer cuidadosamente y favor de responder de la forma más acertada posible.

Gracias.

I. CARACTERISTICAS DE LAS ACTITUDES SOBRE LOS DERECHOS DEL ENFERMERO:

Coloque una cruz en la respuesta de la columna de la derecha que usted considere es la correcta.

Las opciones de respuesta son:

- 1) Totalmente desacuerdo
- 2) Desacuerdo

3) No está de acuerdo ni desacuerdo

4) De acuerdo

5) Totalmente de acuerdo

Usted está de acuerdo con:	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No está de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. El acceso a cargos de dirección y gerencia en igualdad de condiciones que los demás profesionales de salud	()	()	()	()	()
2. El ocupar cargos correspondientes a la estructura orgánica de la carrera de enfermería	()	()	()	()	()
3. El acceso a cargos de dirección y jefaturas mediante concurso, de acuerdo a las normas aplicables	()	()	()	()	()
4. Las condiciones de trabajo de mi Unidad son seguras (no representan riesgos para la salud)	()	()	()	()	()
5. Las condiciones ambientales de la Unidad (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación) facilitan mi actividad diaria	()	()	()	()	()
6. Las instalaciones de la Unidad (superficie, dotación de mobiliario, equipos técnicos) facilitan mi trabajo y los servicios prestados a los usuarios	()	()	()	()	()
7. Los pasillos son adecuados para la circulación	()	()	()	()	()

de camillas, paso de personal, paciente sin interferencias					
8. La ubicación de escaleras, salidas de emergencia, zonas del hospital son óptimas y de fácil acceso	()	()	()	()	()
9. Las herramientas informáticas que utilizo están bien adaptadas a las necesidades de mi trabajo	()	()	()	()	()
10. Considera estar expuesto a peligros eléctricos	()	()	()	()	()
11. Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo	()	()	()	()	()
12. La remuneración mensual que recibo satisface mis necesidades	()	()	()	()	()
13. Las guardias diurnas y nocturnas, cualquiera sea su modalidad, son remuneradas en forma adecuada	()	()	()	()	()
14. Se recibe asistencia legal del empleador en procesos abiertos por actos sucedidos en el ejercicio las funciones	()	()	()	()	()
15. Existen facilidades para gozar de licencia con goce de haber para el ejercicio de cargos internacionales, nacionales, regionales y locales en las entidades representativas que derivan de la profesión y cargos públicos por el periodo de 2 años	()	()	()	()	()
16. Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo	()	()	()	()	()
17. Se programan exámenes médicos de salud preventiva cada seis meses, de forma obligatoria a cargo del Hospital	()	()	()	()	()

18. La bonificación mensual es adecuada por Puesto de Responsabilidad Jefatural de Departamento o Servicio	()	()	()	()	()
19. Es adecuada la bonificación mensual por realizar funciones al puesto en servicio especializado y por la atención en servicios críticos hospitalarios	()	()	()	()	()
20. El hospital garantiza la libertad sindical	()	()	()	()	()
21. El hospital fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales	()	()	()	()	()
22. El hospital regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social	()	()	()	()	()

ANEXO 03

CONSENTIMIENTO INFORMADO

- **Título del Proyecto**

“Conocimientos y actitudes sobre los derechos del enfermero que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017”

- **Equipo de Investigadores (nombres, cargo en el proyecto, institución, teléfonos).**

Alumna de Enfermería de la Universidad de Huánuco.

- **Introducción / Propósito**

Los derechos laborales son tópicos muy importantes para brindar establecer ambientes de trabajo de calidad y esto conlleva a una mejor atención de los pacientes.

- **Participación**

Participaran profesionales de enfermería.

- **Procedimientos**

Se le aplicara dos escalas en un tiempo aproximado de 60 minutos.

- **Riesgos / Incomodidades**

No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar la invitación. No tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio.

- **Beneficios**

El beneficio que obtendrá por participar en el estudio, es el de información oportuna y actualizada sobre los temas en estudio.

- **Alternativas**

La participación en el estudio es voluntaria. Usted puede escoger no participar o puede abandonar el estudio en cualquier momento. El retirarse del estudio no le representara ninguna penalidad o pérdida de beneficios a los que tiene derecho.

Le notificaremos sobre cualquier nueva información que puede afectar su salud, bienestar o interés por continuar en el estudio.

- **Compensación**

No recibirá pago alguno por su participación, ni de parte del investigador ni de las instituciones participantes. En el transcurso del estudio usted podrá solicitar información actualizada sobre el mismo al investigador responsable.

- **Confidencialidad de la información**

La información recabada se mantendrá confidencialmente en los archivos de la universidad de procedencia de quien patrocina el estudio. No se publicaran nombres de ningún tipo. Así que podemos garantizar confidencialidad absoluta.

- **Consentimiento / Participación Voluntaria**

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la entrevista sin que me afecte de ninguna manera.

- **Nombres y firma del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del encuestado.....

Firma de la investigadora.....

Huánuco a las.....,, del 2017

ANEXO 04

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN PARA JUECES

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Maria Elena Medina Padilla, con DNI N° 22431596, de
profesión Licenciada en enfermería, ejerciendo actualmente como
Jefa del Servicio de Medicina, en la Institución
Hospital Regional Hermilio Valdizan, Moyano

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación de
contenido del instrumento.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes
recomendaciones:

Incrementar mas preguntas en cada dimensión de
Sociodemograficas. Tesis objetiva y clara.

En Huánuco, a los 28 días del mes de Abril del 2016.

Maria Elena Medina Padilla
Lic. Enf. Maria Elena Medina Padilla
C.E.P. 17247

Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN


Yo, Graciela M. Ponciano Reyes, con DNI N° 22435288, de
 profesión Enfermera, ejerciendo actualmente como
Enfermera, en la Institución
C.S. Perú Lorea.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación de
 contenido del instrumento.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes
 recomendaciones:

El título de la investigación tiene relación con el
tema en estudio

En Huánuco, a los 28 días del mes de Abril del 2016.


 Graciela M. Ponciano Reyes
 LIC. ENFERMERÍA
 C.E. 1328

Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN


Yo, LIC. ENF. SILVERIO BRAVO CASTILLO, con DNI N° 22432155, de
 profesión ENFERMERO, ejerciendo actualmente como
ENFERMERO INDEPENDIENTE - ASESOR EN INVEST. en el la Institución
Jr. LOS GUAYOS #131 PAUCARBAHBA - AMARILIS

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación de
 contenido del instrumento.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes
 recomendaciones:

SEGUN LA OBSERVACION, EVALUACION DEL INSTRUMENTO, SE
ENCUENTRA APTO PARA SU APLICACION Y EJECUCION DEL
ESTUDIO.

En Huánuco, a los 24 días del mes de ABRIL del 2016.


 Firma Silverio Bravo Castillo
 ENFERMERO
 C.E.P. 22046

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Diana Palma Lozano, con DNI N° 43211803, de
profesión Enfermera, ejerciendo actualmente como
Docente, en la Institución
Universidad de Huánuco.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación de
contenido del instrumento.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes
recomendaciones:

El instrumento es claro y objetivo.

En Huánuco, a los 27 días del mes de abril del 2016.


LIPINA K. PALMA LOZANO
LIC. ENFERMERIA
C.E.P. 055471

Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN


Yo, Silvia Alvarado Rueda, con DNI N° 45831156, de
profesión Enfermera, ejerciendo actualmente como
Docente, en la Institución
Universidad de Huánuco.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación de
contenido del instrumento.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes
recomendaciones:

Las observaciones se encuentran dentro del instrumento
para que pueda ser levantado

En Huánuco, a los 27 días del mes de Abril del 2016.



Silvia Alvarado Rueda
C.P. 88888

Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN


Yo, Armando Valvante Leiva, con DNI N° 45498343, de
 profesión Lic. Armando, ejerciendo actualmente como
docente, en la Institución
Universidad de Huánuco.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación de
 contenido del instrumento.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes
 recomendaciones:

Corregir los puntos observados y resaltarlos
la parte escrita del instrumento antes de
poner en puestos, eso recordo que los puntos
deben ser convenientes a nuestra realidad.

En Huánuco, a los 08 días del mes de Abil del 2016.


 Firma

ANEXO 05

DOCUMENTO DE AUTORIZACION



"Año del Buen Servicio al Ciudadano".

CARTA DE ACEPTACION

DIRECTOR EJECUTIVO Y JEFE DE LA UNIDAD
DE APOYO A LA DOCENCIA E
INVESTIGACIÓN DEL "HOSPITAL REGIONAL
HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO" DE HUÁNUCO.

CARTA DE ACEPTACION

Por medio de la presente hago constar que la alumna Guina M. Román Quispe de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Universidad de Huánuco ha sido aceptada para que realice las encuestas de su Proyecto de tesis titulado "CONOCIMIENTOS Y ACTITUDES SOBRE LOS DERECHOS DEL ENFERMERO QUE TRABAJAN EN EL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO- HUÁNUCO 2017",

Huánuco, agosto del 2017

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
Dirección Regional de Salud
Hospital Regional "Hermilio Valdizán Medrano"

JESÚS CASTILLO CHAUCAS
JEFE DE LA UNIDAD DE APOYO A
LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
Dirección Regional de Salud
Hospital Regional "Hermilio Valdizán Medrano"

ALEJANDRO ROLDÁN CARRASCO
C.M.P. 17506 D.N.E. 12527
DIRECTOR EJECUTIVO

THH/CJCCH/cjch.
Hco. 11.08.2017
C.c. Archivo

www.hospitalvaldizanhco.gob.pe

Jr. Hermilio Valdizán N° 950
Huánuco - Perú
T(06251) 3370
Telefax (06251) 3370

ANEXO 06**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

ESTUDIO: “Conocimientos y actitudes sobre los derechos del enfermero que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán
Medrano - Huánuco 2017”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOS
PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación entre los conocimientos y las actitudes sobre los derechos del enfermero que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017?	OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre los conocimientos y las actitudes sobre los derechos del enfermero que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017.	HIPOTESIS GENERAL: Existe una relación significativa entre el conocimiento y las actitudes sobre los derechos del enfermero que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán	Variable 01: Actitudes Variable 02: Conocimiento	Tipo de estudio: Observacional, prospectivo, transversal y analítico. Diseño: Correlacional. Población: 68

		Medrano - Huánuco 2017.		profesionales de enfermería.
PROBLEMA ESPECIFICO (1) ¿Cuál es la relación entre los conocimientos y las actitudes sobre los derechos del enfermero en la dimensión derecho a cargos de dirección y gerencia que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017?	OBJETIVO ESPECIFICO (1) Establecer la relación entre los conocimientos y las actitudes sobre los derechos del enfermero en la dimensión derecho a cargos de dirección y gerencia que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017.	HIPOTESIS ESPECIFICA (1): Existe una relación significativa entre el conocimiento y las actitudes sobre los derechos del enfermero en la dimensión derecho a cargos de dirección y gerencia que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017.	Variable 01: Actitudes en la dimensión derecho a cargos de dirección y gerencia Variable 02: Conocimientos	Instrumento: Cuestionario de conocimiento y Escala de actitudes
PROBLEMA ESPECIFICO (2) ¿Cuál es la relación entre	OBJETIVO ESPECIFICO (2) Evaluar la relación entre	HIPOTESIS ESPECIFICA (2): Existe una relación	Variable 01: Actitudes en la dimensión derecho a condiciones ambientales,	

los conocimientos y las actitudes sobre los derechos del enfermero en la dimensión derecho a condiciones ambientales, infraestructuras y recursos que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017?	los conocimientos y las actitudes sobre los derechos del enfermero en la dimensión derecho a condiciones ambientales, infraestructuras y recursos que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017.	significativa entre el conocimiento y las actitudes sobre los derechos del enfermero en la dimensión derecho a condiciones ambientales, infraestructuras y recursos que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017.	infraestructuras y recursos Variable 02: Conocimientos	
PROBLEMA ESPECIFICO (3) ¿Cuál es la relación entre los conocimientos y las actitudes sobre los derechos del enfermero en la dimensión derecho a	OBJETIVO ESPECIFICO (3) Valorar la relación entre los conocimientos y las actitudes sobre los derechos del enfermero en la dimensión derecho a	HIPOTESIS ESPECIFICA (3): Existe una relación significativa entre el conocimiento y las actitudes sobre los derechos del enfermero en	Variable 01: Actitudes en la dimensión derecho a remuneraciones, compensaciones y entregas económicas Variable 02:	

remuneraciones, compensaciones y entregas económicas que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017?	remuneraciones, compensaciones y entregas económicas que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017.	la dimensión derecho a remuneraciones, compensaciones y entregas económicas que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017.	Conocimientos	
PROBLEMA ESPECIFICO (4) ¿Cuál es la relación entre los conocimientos y las actitudes sobre los derechos del enfermero en la dimensión derechos a formación profesional y protección que trabajan en el Hospital Regional	OBJETIVO ESPECIFICO (4) Medir la relación entre los conocimientos y las actitudes sobre los derechos del enfermero en la dimensión derecho a formación profesional y protección que trabajan en el Hospital Regional	HIPOTESIS ESPECIFICA (4): Existe una relación significativa entre el conocimiento y las actitudes sobre los derechos del enfermero en la dimensión derecho a formación profesional y protección que trabajan en	Variable 01: Actitudes en la dimensión derecho a formación profesional y protección Variable 02: Conocimientos	

Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017?	Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017.	el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017.		
PROBLEMA ESPECIFICO (5) ¿Cuál es la relación entre los conocimientos y las actitudes sobre los derechos del enfermero en la dimensión derechos colectivos que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017?	OBJETIVO ESPECIFICO (5) Conocer la relación entre los conocimientos y las actitudes sobre los derechos del enfermero en la dimensión derechos colectivos que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017.	HIPOTESIS ESPECIFICA (5): Existe una relación significativa entre el conocimiento y las actitudes sobre los derechos del enfermero en la dimensión derechos colectivos que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017.	Variable 01: Actitudes en la dimensión derechos colectivos Variable 02: Conocimientos	